

**PENGARUH DESENTRALISASI, PARTISIPASI ANGGARAN,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD KABUPATEN
KARANGANYAR**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
Pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

BAYU GHIYAT HENDRATMO

B 200 110 267

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DESENTRALISASI, PARTISIPASI ANGGARAN,
KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL SKPD KABUPATEN KARANGANYAR**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

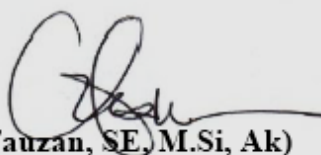
BAYU GHIYAT HENDRATMO

B 200 110 267

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen

Pembimbing



(Fauzan, SE, M.Si, Ak)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DESENTRALISASI, PARTISIPASI ANGGARAN,
KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL SKPD KABUPATEN KARANGANYAR**


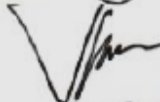
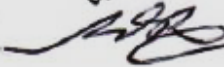
OLEH :

BAYU GHIYAT HENDRATMO

B 200 110 267

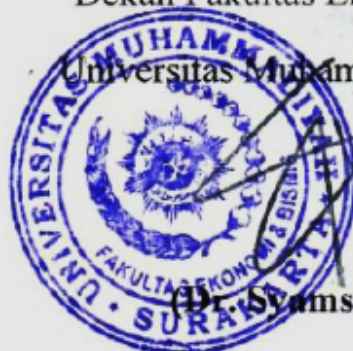
**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 15 Mei 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.
Dewan Penguji**

1. Fauzan, SE, M.Si, Ak
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Triyono, SE, M.Si
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Drs. Wahyono, MA, Ak
(Anggota 2 Dewan Penguji)

()
()
()

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Mei 2019

Penulis



BAYU GHIYAT HENDRATMO

B 200 110 267

PENGARUH DESENTRALISASI, PARTISIPASI ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD KABUPATEN KARANGANYAR

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris dalam menganalisis apakah ada pengaruh desentralisasi, partisipasi penganggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial SKPD. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data primer. Populasi penelitian adalah manajer atau karyawan lokal Sekretariat (SETDA). Sampel yang digunakan adalah Kepala karyawan Divisi dan Kepala Divisi Kabupaten Karanganyar Sekretariat Daerah (SETDA). Sampel diambil dengan menggunakan teknik convenience sampling, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan memperoleh 40 responden. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan SPSS Windows versi 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desentralisasi, partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Besarnya efek (R^2) Desentralisasi, Partisipasi Anggaran, Organisasi komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap efektivitas daerah manajerial Kinerja adalah 62,1%. Sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : desentralisasi, partisipasi anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja manajerial.

Abstract

This study aims to obtain empirical evidence in analyzing the influence of decentralization, participation budgeting, organizational commitment, and motivation to work on managerial performance SKPD . Research use survey method with questionnaires as an instrument of primary data collection. The study population was a manager or employee of the local Secretariat (SETDA). The sample used was the Head of Division and Chief of the Division employees Karanganyar regency Regional Secretariat (SETDA). Samples were taken using a convenience sampling technique, based on predefined criteria obtained 40 respondents. Model analysis used is multiple linear regression with Windows SPSS version 15.0. The results showed that decentralization, participation budgets, organizational commitment, and motivation positive effect on managerial performance. The magnitude of the effect (R^2) Decentralization, Participation Budget, commitment Organization and Work Motivation of the effectiveness of managerial performance area is 62.1%. While the remaining 37.9% is influenced by other independent variables that are not observed in this study.

Keywords: decentralization, participation budget, organization's commitment, work motivation, performance managerial.

1. PENDAHULUAN

Pemerintah adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan bangsa dan negara. Lembaga pemerintahan dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan terhadap masyarakat luas dan sebagai organisasi nirlaba. Sebagai lembaga pemerintahan tujuan bukan mencari keuntungan tetapi semata-mata untuk menyediakan layanan dan kemampuan meningkatkan layanan tersebut dimasa yang akan datang. Tujuan yang akan dicapai biasanya ditentukan dalam bentuk kualitatif, misalnya meningkatkan keamanan dan kenyamanan mutu pendidikan, mutu kesehatan, dan lain-lain (Istiyani, 2011).

Salah satu masalah pengelolaan keuangan yang dihadapi pemerintah adalah anggaran. Menurut Kenis (1979) dalam Waskito (2009) mengemukakan anggaran merupakan pernyataan mengenai apa yang diharapkan dan direncanakan dalam periode tertentu di masa yang akan datang. Tujuan anggaran pada pemerintah sangat berbeda dengan anggaran pada perusahaan biasa. Tujuan pemerintah adalah kemakmuran dan kesejahteraan rakyat bukan pada profit semata, sedangkan pada perusahaan tujuan utama adalah profit yang sebesar besarnya dan pengorbanan yang sekecil-kecilnya. Dalam hal ini maka pemerintah dan perusahaan akan berbeda dalam proses penganggarnya. Anggaran pemerintah digunakan untuk melaksanakan kebijakan pemerintah dalam pelayanan terhadap masyarakat dengan tujuan untuk kemakmuran masyarakat, sedangkan anggaran perusahaan digunakan untuk membiayai segala operasi perusahaan untuk mencari profit perusahaan.

Menurut Waskito (2009), untuk melihat prestasi kerja atau kinerja pemerintah diperlukan indikator kinerja yang salah satunya adalah kinerja manajerial. Dari indikator yang ditetapkan tersebut, pemerintah dapat menilai kinerja manajerial aparatnya. Penilaian kinerja tidak dinilai berdasarkan *profit* yang diperoleh, karena pemerintah bukan merupakan organisasi penacari laba semata seperti pada perusahaan. Menurut Michael, dan Troy (2000) dalam Waskito (2009) menjelaskan untuk mengukur kinerja sebuah pemerintah lokal dalam perbandingannya dengan tujuan yang ditetapkan maka diperlukan akuntabel oleh pemerintah lokal. Namun yang tidak kalah pentingnya adalah para pembuat

kebijakan dan profesional harus merumuskan visi dan tujuan dari rencana strategis mereka dengan menggunakan input dari masyarakat/publik. Jika input dari masyarakat ini tidak di akomodasi maka akan mengundang kritikan, walaupun pemerintahan lokal sudah melaksanakan secara efisien sekalipun.

Misi utama Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang direvisi menjadi undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 yang direvisi menjadi Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 menetapkan bahwa pemerintah dilaksanakan berdasarkan atas asas desentralisasi, asas dekonsentralisasi, dan asas tugas pembantuan. Asas desentralisasi dibentuk dan disusun pemerintah provinsi dan pemerintah kota sebagai daerah otonomi. Otonomi daerah merupakan upaya pemberdayaan daerah dalam pengambilan keputusan daerah berkaitan dengan pengelolaan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kepentingan, prioritas, dan potensi daerah tersebut. Adanya pemberian otonomi daerah kabupaten dan kota, pengelolaan keuangan sepenuhnya berada di tangan pemerintah daerah (Bastian,2006 : 12)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah komitmen organisasi. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Bagi individu yang berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting yang harus dicapai serta berpandangan positif dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan menghindari kesenjangan anggaran, dan akan menggunakan informasinya agar anggaran menjadi lebih akurat. Sebaliknya, individu yang berkomitmen rendah cenderung tidak memberikan informasi yang mereka miliki kepada atasan karena bawahan tidak bersungguh-sungguh memenuhi tujuan organisasi (Fibrianti dan Riharjo,2013).

Menurut Anoraga (2001) dalam Ramadanil (2013) motivasi kerja adalah dorongan, keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan berpartisipasi aktif baik waktu maupun biaya demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan suatu pekerjaan dengan giat dan gigih untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Sebaliknya jika orang itu memiliki motivasi yang rendah maka ia akan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Penelitian Hidrayadi (2015) tentang pengaruh desentralisasi, partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial SKPD kota pekanbaru menunjukkan bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD kota pekanbaru. Dengan adanya desentralisasi di organisasi pemerintah maka telah mendukung pelaksanaan otonomi daerah dengan memberikan wewenang kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam mengambil suatu keputusan guna mencapai tujuan- tujuan organisasi. Partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pada SKPD kota pekanbaru, sehingga hal tersebut memudahkan untuk tercapainya tujuan- tujuan organisasi.

Hal ini berbeda dengan penelitian Medhayanti dan Suardana (2015) yang merupakan pengembangan dari penelitian Amertadewi (2013) . Penelitian yang mengambil sample di kota Denpasar ini menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh negative terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa atasan yang memiliki inisiatif yang rendah untuk memprakarsai diskusi dalam penyusunan anggaran, sehingga berdampak pada kinerja manajerial yang semakin menurun.

2. METODE

Desain penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Sumber data berasal dari data primer dengan alat pengumpul data berupa kuesioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Arikunto,2006:168). Metode pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pearson product moment. Item

pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} (Nilai pearson correlation) lebih besar dari r_{tabel} product moment. Berikut ini adalah pengujian uji validitas pada masing- masing variabel:

Tabel 1. Hasi Uji Validitas Variabel Desentralisasi

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,857	0,312	0,000	Valid
2	0,865	0,312	0,000	Valid
3	0,870	0,312	0,000	Valid
4	0,857	0,312	0,000	Valid
5	0,818	0,312	0,000	Valid
6	0,824	0,312	0,000	Valid
7	0,753	0,312	0,000	Valid
8	0,783	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah penulis, 2019

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,312. Tabel 1 menunjukan bahwa semua butir pertanyaan tentang desentralisasi pada kantor SETDA Kabupaten Karanganyar adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} serta taraf nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian butir-butir pertanyaan dalam variabel desentralisasi layak dipergunakan sebagai instrument penelitian. Selanjutnya tabel di bawah ini adalah hasil uji validitas untuk variabel partisipasi anggaran.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Partisipasi Anggaran

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,866	0,312	0,000	Valid
2	0,622	0,312	0,000	Valid
3	0,721	0,312	0,000	Valid
4	0,795	0,312	0,000	Valid
5	0,536	0,312	0,000	Valid
6	0,605	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah penulis, 2019

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,312. Tabel 2 menunjukan bahwa semua butir pertanyaan tentang partisipasi anggaran adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} serta taraf nilai signifikansi

kurang dari 0,05. Dengan demikian butir- butir pertanyaan dalam variabel partisipasi anggaran layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya tabel di bawah ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Komitmen organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No.	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Sig	Keterangan
1	0,838	0,312	0,000	Valid
2	0,851	0,312	0,000	Valid
3	0,927	0,312	0,000	Valid
4	0,872	0,312	0,000	Valid
5	0,882	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah penulis, 2019

Nilai r_{-tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,312. Tabel IV.10 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan tentang motivasi kerja adalah valid, karena nilai r_{-hitung} lebih besar dari nilai r_{-tabel} serta taraf nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian butir- butir pertanyaan dalam variabel motivasi kerja layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya tabel di bawah ini adalah hasil uji validitas untuk variabel kinerja manajerial.

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hal tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Regresi dan Standar Error Variabel Penelitian

Keterangan	Beta	Std. Error	Sig.	
(Constant)	1.698	3,342	0,508	0,615
Desentralisasi	0,202	0,054	3,763	0,001
Partisipasi anggaran	0,399	0,113	3,544	0,001
Komitmen organisasi	0,171	0,051	3,338	0,002
Motivasi kerja	0,291	0,074	3,908	0,000

Sumber : Data primer diolah penulis, 2019

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

Model	Squares	df	F-hitung	F-tabel	Sig.
Regression	368,354	4	17,004	2,61	0,000
Residual	189,546	35			

Total 557,900 39

Sumber : Data primer diolah penulis, 2019

Berdasarkan tabel 5 dengan menggunakan derajat keyakinan 5% diperoleh nilai F_{tabel} pada df ; 4 sebesar 2,61. Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,004 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh serentak dari semua variabel independen yang meliputi desentralisasi, partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja manajerial. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen yang diuji. Hasil uji- t dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Desentralisasi	3,763	2,021	0,001	H_1 diterima
Partisipasi anggaran	3,544	2,021	0,001	H_2 diterima
Komitmen organisasi	3,338	2,021	0,002	H_3 diterima
Motivasi kerja	3,908	2,021	0,000	H_4 diterima

Sumber : Data primer diolah penulis, 2019

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,763 > 2,021$ dan probabilitas $(0,001) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar.

Menurut Fibrianti (2013) desentralisasi pengambilan keputusan dilakukan oleh para manajer bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan mendorong mereka untuk mengembangkan kemampuan khas untuk menangani kondisi- kondisi lokal yang tidak menentu. Struktur organisasi memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja pada tingkat organisasi maupun tingkat sub-unit. Pengaruh itu terjadi karena dengan desentralisasi, penetapan

kebijakan yang dilakukan oleh manajer yang lebih memahami kondisi unit yang dipimpinnya sehingga kualitas kebijakan diharapkan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Afrida (2013), Fibrianti (2013) dan Hidrayadi (2015). Mereka membuktikan bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,544 > 2,021$ dan probabilitas $(0,001) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar.

Menurut Hansen dan Mowen (2002:376) dalam Caroline (2013) menyatakan partisipasi anggaran berbeda dengan anggaran yang hanya menekankan pada manajer bawahan. Partisipasi anggaran memberikan kesempatan bagi manajer untuk ikut menyusun anggaran yang dapat memenuhi tujuan tersebut. Dengan menyusun anggaran secara partisipatif diharapkan kinerja manajerial akan meningkat, dimana ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipatif disetujui, maka bawahan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dengan memiliki rasa tanggungjawab pribadi untuk mencapainya, karena mereka ikut serta terlibat dalam penyusunan anggaran (Milani, 1975) dalam Caroline (2013).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Caroline (2013), Fibrianti (2013) dan Ramadanil (2013). Mereka mengemukakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,338 > 2,021$ dan probabilitas $(0,002) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar.

Menurut Hidrayadi (2015), komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajerial, hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi

komitmen organisasi maka manajer merasa memiliki organisasi tempatnya bekerja sehingga membuat manajer akan memberikan hasil upaya dan kinerja yang lebih baik.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Fibrianti (2013) dan Hidrayadi (2015). Mereka mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,908 > 2,021$ dan probabilitas $(0,000) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar.

Menurut Robbins (1996) dalam Ramadanil (2013) menyatakan tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Caroline (2013), Ramadanil (2013), dan Hidrayadi (2015). Mereka mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

4. PENUTUP

Desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar. Terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} (3,763) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya semakin tinggi tingkat desentralisasi, maka semakin tinggi kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar.

Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar. Terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} (3,544) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya semakin tinggi tingkat partisipasi anggaran, maka semakin tinggi kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar. Terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} (3,338) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar. Terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} (3,908) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja manajerial SKPD Kabupaten Karanganyar.

Bagi penelitian selanjutnya hendaknya daerah penelitian lebih diperluas yaitu tidak terbatas pada dinas pemerintahan daerah Kabupaten Karanganyar. Lebih luasnya penelitian bertujuan agar hasil penelitian dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Responden perlu diberitahukan untuk tidak memberikan jawaban dari kuesioner yang diisi hanya berdasar persepsi. Mereka harus mengisi berdasarkan kenyataan yang ada, serta memperjelas instrumen pertanyaan sehingga tidak menimbulkan respon bias. Bagi peneliti mendatang hendaknya menambah variabel lainnya. Pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja aparat seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida Nur. 2013. Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial SKPD. *Jurnal Akuntansi*. Padang : Universitas Negeri Padang.
- Amertadewi Tjokorda Istri Mas. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Dan *Locus Of Control*

Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi*. Bali : Universitas Udayana.

Ardhani Dian Ayu. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Dprd Kabupaten Blora. *Jurnal Akuntansi*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Bastian Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*, Erlangga. Jakarta.

Fibrianti Diana. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Desentralisasi, Komitmen Organisasi, Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintahan Kota Surabaya. *Jurnal Akuntansi*. Surabaya: STIESIA Surabaya

Hidayadi Rizon. 2015. Pengaruh Desentralisasi, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kota Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi*. Pekanbaru : Universitas Riau.

Istiyani. 2009. Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. Tesis Program Studi Akuntansi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret

Khotimah Siti . 2011. Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kabupaten Blora Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Program Akuntansi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Mardiasmo. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Yogyakarta.

Medhayanti Putu Ni dan Suardana. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Self Efficacy, Desentralisasi, Dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi*. Bali : Universitas Udayana.

Nugraha Utama Adi. 2013. Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah di Kabupaten Boyolali. *Skripsi Akuntansi*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pudjowibowo Caroline. 2014. Perbedaan Motivasi, Kepuasan Kerja, Keinginan Berpindah Kerja, Dan Persepsi Diskriminasi Antara Auditor Pria Dan Wanita Pada Kap Di Kota Semarang. *Jurnal Akuntansi Bisnis*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata

Putri Elinda Yuniar. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Ramadanil Revano. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Jurnal Akuntansi*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Ramandei Pilipus. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah. *Tesis Program Studi Akuntansi*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Sartono Yulianus. 2014. Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Manggarai Barat. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Setyolaksono Bhakti. 2011. Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Skripsi Akuntansi*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Suryanawa Ketut Dan Kadek Juli Suardana. 2008. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi*. Bali: Universitas Udayana.
- Wilmanzah Wahyu . 2014. Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Tanjungpinang : Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.